

Gothenburg Research Institute

GRI-rapport 2012:7 I förändringens tid – vardagsberättelser från Försvarsmakten

Petra Adolfsson, Andreas Diedrich, Fredrik Lavén och Lars Walter

© Gothenburg Research Institute
Allt mångfaldigande utan skriftligt tillstånd för-
bjudet.

Gothenburg Research Institute
Handelshögskolan vid Göteborgs universitet
Box 603
405 30 Göteborg
Tel: 031 - 786 54 13
Fax: 031 - 786 56 19
E-post: gri@gri.gu.se

ISSN 1400-4801

Layout: Lise-Lotte Walter

I förändringens tid – vardagsberättelser från Försvarsmakten

Petra Adolfsson, Andreas Diedrich, Fredrik Lavén och Lars Walter

Sammanfattning

Inom ramen för forskningsprojektet Personalförsörjning och validering inom Försvarsmakten vid GRI (Gothenburg Research Institute, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet) presenteras i denna rapport en sammanställning och analys av intervjuer gjorda med i huvudsak officerare och soldater inom Försvarsmakten som har varit verksamma under en period då värnplikten upphört och har ersatts med grundläggande militärutbildning. Intervjuerna har haft till syfte att fånga de intervjuades vardagsberättelsen och tankar om både arbete och framtid inom Försvarsmakten. Studien indikerar att organisationen är på väg in i en ny matchningspraktik där (frivilligt) anställda kan väga sin anställning inom Försvarsmakten mot andra möjliga aktiviteter då de inte längre omges av värnpliktens tvång att stanna en viss förutbestämd tid. Både individ och organisation bedöms därför kontinuerligt utifrån vad som uppfattas som en lämplig soldat/anställd respektive god arbetsgivare. Huruvida Försvarsmakten är en del av ett planerat yrkesliv varierar dock där en grupp ser sin tid inom Försvarsmakten som ett led mot en yrkeskarriär hos andra arbetsgivare som efterfrågar sådan kompetens som individen har kunnat bygga upp inom organisationen. Uppfattningar om Försvarsmakten som kompetent och trovärdig utbildare blir då väsentligt. För en annan grupp är tiden hos Försvarsmakten mer ett tidsfördriv till dess andra mer attraktiva möjligheter dyker upp såsom resor och andra utbildningar. En tredje grupp kan sägas se Försvarsmakten som en möjlig långsiktig arbetsgivare exempelvis som officer. Det betyder att det är en organisation i brytningstid där fler aktörer utanför organisationen blir väsentliga att uppmärksamma och där de anställdas både kortsiktiga och långsiktiga utmaningar i arbetet och välbefinnande behöver tas hänsyn till.

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	5
Metod	7
Att bli soldat	8
<i>Varför bli soldat?</i>	8
<i>Att bli och vara soldat/sjöman</i>	11
<i>Sammanfattande ord om att bli en del av ett yrke</i>	17
Civilt meritvärde	18
<i>Civilt meritvärde som certifierad kunskap och utbildningar</i>	18
<i>Att skapa en gemensam förståelse kring civilt meritvärde</i>	19
<i>Sammanfattande ord om civilt meritvärde</i>	21
Rekrytering och matchning	22
<i>Mönstring - testning och bedömning</i>	22
<i>GMU och övergången till provanställning</i>	23
<i>Efter provanställningen</i>	24
<i>Sammanfattande diskussion om rekrytering och matchning</i>	25
Diskussion	27
Referenser	31

Inledning

Övergången från värnpliktssystemet till någon form av visstids- eller kontraktsanställningar innebär en genomgripande förändring av Försvarsmaktens organisation och verksamhet. En konsekvens av förändringarna är att de människor som är tänkta att verka i den nya Försvarsmakten kommer sannolikt in i organisationen med mycket annorlunda förväntningar än tidigare. Vidare har en del som rekryteras en annan bakgrund än tidigare och kan därför ha andra förutsättningar till en fortsatt karriär inom Försvarsmakten. Förändringen har också inneburit att organisationens system, metoder och verksamheter som utvecklats för att utvärdera, rekrytera och introducera nya soldater och sjömän i Försvarsmakten förändrats, detta för att bättre möta de nya förutsättningarna som de organisatoriska förändringarna inneburit. Föreliggande text tar sin utgångspunkt i denna långtgående förändring av Försvarsmakten, genom att reflektera kring erfarenheter från personer som tidigt rekryteras in i den nya försvarsmaktsorganisationen.

Rapporten är baserad på intervjuer gjorda inom ramen för forskningsprojektet Personalförsörjning och validering inom Försvarsmakten, där författarna till denna rapport medverkar. Syftet med forskningsprojektet är att utveckla en empiriskt och teoretiskt baserad förståelse för hur arbetet med kartläggning och bedömning av kunskap och kompetens går till inom Försvarsmakten när organisationen går in i en period av omfattande förändring av sitt personalförsörjningssystem. Inom ramen för projektet genomförs intervjuer, observationer och dokumentanalys för att följa de förändringar som sker. Projektet, som pågår 2011-14, är en del av GRI:s forskningsverksamhet och finansieras av Försvarsmakten. Syftet med denna rapport är att presentera delar av det empiriska material som har samlats in enligt en första tematisering och analys. Arbetet inom forskningsprojektet kommer under nästa år att fokusera på att skriva och publicera fördjupande analyser. Rapporten innehåller en kort beskrivning av hur insamling och bearbetning av materialet har gått till. Därefter följer en presentation av materialet i tre avsnitt: Att bli soldat, Civilt meritvärde samt Rekrytering och matchning. Avslutningsvis diskuteras resultatet av intervjuerna och intressanta aspekter för vårt fortsatta analysarbete lyfts fram.

I avsnittet om att bli soldat visar våra intervjuer att kunskap och lärande är ett återkommande tema när man på olika sätt motiverar och förklarar varför man sökt sig till Försvarsmakten. Några betonar betydelsen av utbildningen som viktig därför att den bidrar till personlig utveckling och allmänt karaktärsdanande. Andra har förväntningar på att det unikt militära innehållet i utbildningen kommer att vara särskilt betydelsefullt, "det ser bra ut på CV:n" är en återkommande kommentar. Åter andra uttrycker förväntningar om att lära sig saker som ses som värdefulla och meriterande inom en

framtida civil karriär, etc. om man vill arbeta som kock eller utbilda sig till polis. Ett viktigt skäl till varför unga människor mer långsiktigt söker sig till Försvarmakten tycks vara att man söker alternativ till vad man uppfattar som traditionella 9-5 jobb. Istället söker man sig till miljöer som erbjuder fysiska utmaningar, gruppidentitet och verksamheter som man uppfattar erbjuder "skarpa lägen", situationer som ibland kan vara farlig men också särskilt viktiga. Försvarmakten kan i det avseende uppfattas som attraktivt – och konkurrera med – andra så kallade "blåljusyrken" så som polis, räddningstjänst och akutsjukvård. Det leder oss till det andra temat, civilt meritvärde, där det blir tydligt att Försvarmakten erbjuder en anställning som kan jämföras med andra arbetsgivares anställningsvillkor och innehåll. Försvarmakten som arbetsgivare under en kortare eller längre period värderas av den enskilda individen och därmed också den nytta som en tid hos organisationen kan tänkas ha under ett fortsatt arbetsliv. Organisationen behöver från sin sida ta ställning till vilken kompetens som bör rekryteras och därmed också hur den bör värderas om den har förvärvats i en annan (civil) organisation. Att relationen mellan Försvarmaktens inre verksamhet och det yttre samhället allt mer kopplas ihop av de som söker sig till GMU blir också synligt i vårt tredje tema, som behandlar Försvarmaktens rekryterings- och matchningsarbete. En del av soldaterna vi intervjuade var mycket ambivalenta och prövande i sin hållning till att fortsätta verka inom Försvarmakten. För många var det långtifrån självklart att betrakta sin anställning som något annat än en tillfällig anställning på vägen till ett "riktigt" arbete eller annan arbetsgivare. Detta riskerar naturligtvis att på lite längre sikt hota Försvarmaktens förmåga att bemanna sin verksamhet och något som självklart ställer nya krav på Försvarmaktens förmåga att utvärdera och attrahera personalen.

Metod

Rapporten utgör en del av en större forskningsstudie där vi arbetar med både intervjuer och observationer samt genomgång och analys av den omfattande skriftliga dokumentationen i form av informationsmaterial, tidningsartiklar, intern statistik, hemsidor, OH-presentationer, interna och offentliga rapporter och broschyrer som producerats som en del i arbetet inom Försvarsmakten. Underlaget till denna rapport har samlats in genom i huvudsak intervjuer (Silverman, 1993; Kvale, 1996). Närmare fyrtio intervjuer har genomförts med soldater och sjömän, officerare samt stabsrepresentanter inom Armén, Flygvapnet och Marinen. Alla intervjuer har spelats in och de flesta intervjuer har transkriberats. Intervjudeltagarna valdes ut utifrån en ambition att spegla Försvarsmaktens tre grenar (Armén, Flygvapnet och Marinen) samt olika nivåer (soldater/sjömän, officerare, stabschefer). Intervjuerna genomfördes med deltagare på olika platser i landet där Försvarsmakten har sin verksamhet. Intervjuerna genomfördes med syftet att få en fördjupad förståelse av medarbetarnas meningsskapande kring soldatyrket och arbetet vid Försvarsmakten, inte minst med fokus på det reformsarbete som har pågått sedan 2010.

Kategori	Antal intervjuer
Stab	
Armén	2
Flygvapnet	1
Marinen	1
Soldat/Sjöman	
Armén	11
Flygvapnet	5
Marinen	5
Befäl	
Armén	9
Flygvapnet	1
Marinen	3
Total	38

Tabell 1: Intervjuöversikt

En viktig avgränsning är att vårt urval av intervjudeltagare är personer som på ett eller annat sätt har en anknytning till GMU, exempelvis genom att de har deltagit i GMU, är före detta värnpliktiga som har anställts i samband med att GMU har ersatt värnplikten, har varit befäl eller haft utbildning vid ett GMU-förband eller jobbar mera övergripande med utbildningsfrågor där GMU utgör en del i arbetet.

Materialet har analyserats i två steg. Första steget bestod av nära läsning och kodning av intervjuerna. Varje forskare läste intervjuerna utifrån en ambition att identifiera hur soldater och befäl skapar mening kring sitt yrke och sitt arbete inom Försvarsmakten vilket genererade sju övergripande teman kopplade till personalförsörjning och de förändringar som berör Försvarsmakten till exempel bedömning efter utbildningen, civilt meritvärde samt tankar om arbete i framtiden. En nära läsning och en sortering av materialet efter dessa teman resulterade i ett 140 sidigt dokument med utsagor från intervjuerna. Utifrån det materialet och den nära läsning som gjordes identifierades i andra steget tre huvudsakliga teman: soldatyrkets innehåll och mångfald, civilt meritvärdets olika meningar samt rekrytering och matchning. De citat som återges i rapporten har justerats för att avidentifiera den intervjuade samt att upprepningar och liknande har tagits bort för att underlätta läsandet av citaten. I arbetet används ibland soldat som samlingsnamn för de soldater och sjömän som vi har intervjuat inom Armén, Flygvapnet och Marinen.

Att bli soldat

I det här kapitlet presenteras de intervjuades berättelser om varför de sökte sig till Försvarsmakten och hur utbildningen och arbetet som anställd ser ut. Några av de teman som tas upp är utmaningar, arbete i grupp och kompetens.

Varför bli soldat?

Varför söker sig unga människor till Försvarsmakten? När vi ställt denna fråga till nyligen anställda soldater och sjömän har vi fått många olika typer av svar. Men det finns några gemensamma nämnare. Orsaker som lyfts fram är att man eftersöker ett praktiskt yrke, med både strukturerade uppgifter och varierande problemlösningsaktiviteter. Och man söker spänning! Istället för att sitta på ett kontor mellan åtta och fem föredrar man ofta att arbeta utomhus och nära naturen, och där man behövs, oavsett tid på dygnet. Andra återkommande teman är att man söker fysiska utmaningar och gemenskap, att arbeta i team, samt att verka i så kallade skarpa lägen, trots att de är förenade med vissa risker. Utlandstjänstgöring beskrivs ofta som en viktig samhällsinsats men också som ett äventyr. Denna bakgrund förefaller ha många likheter med andra så kallade "blåljusyrken" inom polismyndigheten, räddningstjänsten och sjukvården. Och mycket riktigt visar det sig att många av de soldater och sjömän vi talat med kan tänka sig att arbeta inom något av dessa besläktade områden; de ses både som alternativ till nuvarande tjänster inom försvaret eller som framtida och önskade destinationer.

Klubb Akut

Att yrkesområden så som polismyndigheten, räddningstjänsten, sjukvården och försvarsmakten kopplas samman är inte så konstigt. De bygger alla på någon form av samhällsinsats, där yrkesutövarna arbetar praktiskt i team, med fysiskt arbete och problemlösning, ofta utomhus, och i skarpa lägen med viss risk för personlig skada.

Populärkulturella fenomen som *Klubb Akut* är ett vardagligt exempel på just denna samhörighet. Ända sedan 1981 har poliser, sjukvårdare, brandmän och officerare (och nu mera alla anställda inom försvaret) socialiserat och roat sig på veckovis återkommande nattklubbsskubbkvällar med temat Klubb akut¹, exempelvis i Göteborg och Helsingborg. Klubbkvällen är endast till för de som arbetar inom "akut-området" och uppvisande av yrkeslegitimation är ett krav för inträde. Och mycket riktigt uppdagas denna samhörighet i soldaternas och sjömännens yrkespreferenser.

Utmärkande är att många soldater eftersöker ett yrke som kan beskrivas som fysiskt utmanande. Som svar på frågan om varför en soldat sökt sig till Försvarsmakten, kunde ett typiskt svar vara: *"[j]a det är väl någonting jag alltid har velat egentligen. Något mer fysiskt, alltså brandman eller polis. Militär har väl alltid funnits."* (FL1S)

Även om soldaterna ofta är lite villrådiga när det kommer till vad de skulle kunna tänka sig att arbeta med så brukar många lyfta fram just "blåljusyrken" som möjliga karriärvägar. Som en soldat uttryckte det:

Jag har väl tänkt, jag vill så mycket egentligen, så jag tror att det är därför jag har hunnit att göra ganska mycket också ska jag väl påstå innan studenten. ...Jag ville bli polis till exempel, jag har många i släkten som är poliser, så jag ville bli polis. Och jag skulle absolut kunna tänka mig att jobba som brandman ... Och då får man upp ögonen för det också... Jag har fortfarande tankar på det [att bli polis], absolut. (Soldat/sjöman)

Den här bilden styrks även av officerare som uppmärksammat att många av deras soldater och sjömän kan tänka sig att studera vidare eller söka sig till andra blåljusyrken: "Nej, alltså plugga vidare tror jag en del tänker på eller skaffa ett tillsvidarejobb. Jag har ju fått för mig att många funderar på det här med polis och brandman... Ja, det upplever jag att många [vill]..." Befäl

Försvarsmakten - ett steg mot polisyrket?

Just polisyrket förefaller locka många soldater. Några ser exempelvis en tid inom Försvarsmakten som ett naturligt steg till att senare kunna bli polis. Som en soldat uttrycker det: *"jag började fundera på om jag ville bli polis, och så*

¹ Klubb akut startades 1981 på restaurangen New Yaki i Göteborg och flyttades sedan till restaurang Dojan i centrala Göteborg. År 2004 skrev Aftonbladet att klubben hade 10.500 medlemmar. Och reglerna för medlemskap var mycket hårda – alla är tvungna att kunna uppvisa yrkeslegitimation eller anställningsbevis. Idag har Klubb Akut återuppstått på Jazzklubben Nefertiti i Göteborg. Likande klubbar finns i Helsingborg, Växjö och Helsingborg.

tänkte jag att det här [soldatyrket] är en bra genväg. ... det verkar som en utmaning och sådär" Soldat/sjöman

Naturligtvis har inte alla soldater ambitionen att bli poliser. Men det förefaller ganska vanligt att de ser sin roll eller tid inom Försvarsmakten som tillfällig. Ofta funderar man på vad nästa steg inom försvaret är eller på vad man ska göra efteråt. Några menar att de inte tänker så mycket på framtiden, utan kör på så länge det är kul, medan andra har mer eller mindre uttryckta karriärstrategier. Nedan citat kommer från en soldat:

"... [O]m jag inte kommer in som pilot under tiden som jag kanske söker till polis eller söker som soldat till ett annat förband så stannar jag här. Och det skulle jag kunna göra ett tag. Jag känner ingen press på att jag måste härifrån, att jag inte kan vara soldat under en längre tid. (Soldat/sjöman)

I vissa fall blir Försvarsmakten ett andrahandsval eller en interimslösning på vägen till något annat och det andra kan ofta vara just polisyrket. En soldat pekade på detta när han berättade: "Jag tänker söka [till polis], det tror jag. Sen om jag kommer med eller inte, då får vi utgå från det sen." Soldat/sjöman

Många som tas in på polisutbildningen är lite äldre än de som tas in inom Försvarsmakten. De har också hunnit skaffa sig mer erfarenhet. Därför kan ett jobb i försvaret ses som ett steg på vägen till polisyrket. En soldat var väldigt tydlig med just detta, när han uttryckte att: "*det [polisyrket] är inget som jag har tänkt söka när jag är så här ung. Utan det är någonting som man ska ha livserfarenhet för, tycker jag.*" Soldat/sjöman

Värnplikt, GMU och soldatyrket beskrivs också som direkt meriterande för komma in på polisutbildningen. Studien visar hur flera soldater börjar inom Försvarsmakten, för att sedan söka sig vidare till polisyrket:

Det är ju inget krav att ha gjort värnplikt för att bli polis men däremot är det fortfarande en liten fördel så att står man och väger så tar polisen oftast den som har gjort värnplikt. Det kan ju också vara en fördel i testerna. (Befäl)

Soldaterna pekar tillika på likheterna mellan yrkeskategorierna. En soldat säger "[d]essutom så är polisen och militär ganska lika varandra. Och är man inne på polis så kan man, eller ja det är ganska. Det är inte allt för stort steg". Likheterna ses också som tydliga i skarpa situationer, så som vid utlandstjänstgöring. Soldatuppgifter på missioner beskrivs ofta i termer av att likna polisyrket. En soldat som varit på utlandsmission beskrev sin insats som: "mer polisiärt arbete, och åkte ut och pratade med ...folk som hade affärer som hade lite koll på befolkningen, och pratade bara. Försökte känna av stämningen."

Ofta finns det personer i soldaternas närhet som arbetar som poliser och som skapat intresse för just de yrkesambitioner: "*Sedan har jag tänkt jättelänge på att bli polis. Det var det som var grundläggande. Och sedan har jag en*

släkting som tycker att det var jättekul, han gjorde den här också". Ibland känner soldaterna någon som arbetar som polis, vänner, bekanta, släktingar eller till och med föräldrar vilket gör att man känner att man har kontakter inom området.

Polisutbildningen ses också som en möjlig väg att gå för att vidareutbilda sig. Det blir ett mellanting mellan praktik och högskolan. När vi frågat om just vidare studier har polisutbildningen dykt upp men det ses samtidigt som en av flera möjligheter.

Det är också absolut en möjlighet. Polis vill jag fortfarande, det ligger ganska högt. Men sen, jag liksom, logistik och sånt är jag ganska intresserad av, så det kan jag också tänka mig och läsa. (Soldat/sjöman)

Andra ser kopplingen till polis- och kriminologistudier som direkt relevant för militäryrket:

Alltså det finns så mycket. Det finns kriminologi, alltså finns utbildningar för att komma närmare kring om man tänker sig militärpolis. (Soldat/sjöman)

Övriga blåljusyrken

Även om polis förefaller vara det mest populära yrkesvalet inom det vi kan kalla för klubb akut, dvs. "blåljusyrken", är det många soldater som lyfter fram andra räddnings- och sjukvårdsyrken som möjliga alternativ till sitt arbete inom Försvarsmakten. Här finns också uppenbara kopplingar till den utbildning och praktik man fått som soldat. Det kan till och med vara så att man söker sig till utbildningar inom försvaret som kan underlätta en eventuell övergång till andra blåljusyrken i framtiden:

Det här med om man är rökdykare och sånt, att man kanske vill utbilda sig till brandman då, att man får med sig det i bagaget. Men jag har faktiskt jobbat med den här utrustningen och den här utrustningen, gjort si och så här mycket tid som rökdykare då. ... Sen brinner jag lite för sjukvården då men det ska också planeras in med tid och annan utbildning och annan verksamhet tar tid liksom. Det är ett evigt pusslande. (Befäl)

Att bli och vara soldat/sjöman

Utmanande situationer och att förhålla sig till andra

De bilder som de intervjuade ger av vad det innebär att vara en soldat eller sjöman är att kunna tillgodogöra sig den utbildning som erbjuds för att i ett skarpt läge kunna agera. Men för att kunna fungera som soldat behöver man kunna fungera i grupp. Att vara soldat är till stor del att vara en kugge i ett maskineri, att ta ansvar för och prestera sin del för gruppen. När vi har frågat

om vad som är en bra soldat är ett återkommande mönster att det innebär två delar: kompetens i det som är ens uppgift (styrman, mekaniker, signalspanare etc.) och att fungera i grupp. Med andra ord är det negativt att som soldat försöka undvika att göra de uppgifter man har blivit ålagd att göra eller att vara en opålitlig gruppmedlem. Det är dimensioner som både officerare och soldater lyfter fram. Den fysiska förmågan är en väsentlig del av arbetet och det är också kopplat till uthållighet exempelvis att klara många pass under lång tid:

Hur mycket man klarar själv med kroppen, rent fysiskt och sånt är ganska häftigt. Faktiskt. Och det är ganska svårt att beskriva. Just liksom känslan av att man kan inte bara gå och äta när man vill äta, utan kroppen klarar sig flera dagar utan mat. Även om det är jobbigt. Sånt tycker jag är ganska... Jag tycker sånt är roligt. Det låter ju helt galet men. (Soldat/sjöman)

När det gäller att fungera i grupp kan det ha flera betydelser. En av dem är inställningen till andra, att respektera andra människor både inom och utanför organisationen. Det betyder att den fysiska prestationen behöver kopplas ihop med en god inställning till andra, det som inom Försvarsmakten går under ledordet värdegrund. En soldat är inte bara en fysiskt högpresterande individ utan flera av de intervjuade betonade också den socialt fungerande gruppmedlemmen som någon som ska kunna representera landet och organisationen vilket följande citat från en soldat och officer är exempel på:

Man ska kunna klara sina uppgifter i skiftande klimat och ljud och såna grejer. Sen så är det helt beroende på vad man har för befattning, vad man har för uppgifter. En bra soldat kan ju vara jättevältränad och allting utan han kan vara sådär lagom vältränad men fruktansvärt händig på fixa grejer och såna saker. Så det är helt från befattning till befattning. Om man tänker på den fysiska delen då. Sen så gäller det överhuvudtaget bra inställning, alltså i huvudet också. ...För man kan inte ha rasistiska tankar och nånting sånt om man är i försvaret och jobbar som soldat. Det funkar inte. Förutfattade meningar och egentligen vad som helst nästan. Det funkar inte så bra i längden. ... [Vid exempelvis utlandsmission] för då representerar den person Försvarsmakten. Då får till slut hela Sverige det ryktet överallt. (Soldat/sjöman)

[En bra soldat] är en person som under mindre fördelaktiga förhållande orkar hålla sig på topp. Både psykiskt och fysiskt. Samtidigt klara av att kommunicera med sina kollegor som har sin jargong men samtidigt kommunicera med en person utanför... på ett mer civiliserat sätt skulle man kunna säga. (Befäl)

Att fungera i grupp

I flera intervjuer resonerar den intervjuade mycket kring de sociala delarna av att vara soldat. Den sociala dimensionen av att vara soldat är oerhört central i de intervjuer vi har gjort med både officerare och soldater. En officer får här utgöra exempel på att just samarbeta och att arbeta bra i grupp är en förutsättning för att Försvarsmakten ska kunna fungera på det sätt som den avser att göra:

Dom skall ju vara allt tänkte jag säga... dom skall ju vara, ödmjuka, ansvarsfulla, ja, allt sånt ... kunskap är makt... man måste kunna arbeta i grupp, man måste samarbeta, det är ju så hela organisationen är uppsatt... ... Du måste vara ödmjuk och hjälpa alla som behöver hjälp... (Befäl)

Vikten av det sociala samspelet betyder dock inte att kompetenser är oviktig men att arbeta i grupp och leva tillsammans under utbildningen eller anställningen är någonting som flera har reflekterat över dels som en mycket positiv del av arbetet, dels som en utmaning både för individen och gruppen att hantera. Följande citat av en soldat visar också på att det är en anpassning till att identifiera sig med en vardag där man sällan är ensam utan arbete och utbildning bygger mycket på att vara tillsammans med andra:

Man har alltid minst fem personer med sig. ... den bilden är en sjuk tanke [skratt]. Ja men att hantera det. Man har alltid kunnat gå iväg men här är det liksom om man går iväg någonstans då har man fem andra personer med sig liksom. Det går inte. ...att faktiskt se hur man hanterar sådana situationer och jag tror att det blir ett ganska stort test.

Ta initiativ och hantera order

För de intervjuade är det inte endast att klara sin uppgift som är väsentligt utan det ses som positivt att vara drivande och initiativrik. Att kunna lösa sin uppgift är en del och att göra det självständigt är något som förstärker bilden av någon som en bra soldat och därmed bidra till gruppen:

Gnista och driv, man måste tycka om det man gör, man måste vara motiverad och inse att det här är jobbigt, kallt och tråkigt, men det måste göras så jag gör det. Sen tycker jag det är jätteviktigt att man alltid är hundra procent. Man gör alltid allting så bra man kan. För folk som går runt och halvsladdar är, det är ju värdelöst. (Soldat/sjöman)

Initiativ är kopplat till att se en helhet såtillvida att en lösning på en uppgift kan ha kopplingar till andra uppgifter som gruppen har. Återigen är det individen som en del av er grupp som är viktig i det sätt som organisationen är uppbyggd. En officer uttrycker detta som att en bra soldat inte behöver den som skjuter bäst utan som låter sin initiativförmåga gynna gruppen som helhet:

...Även ta mer initiativ om man får en uppgift så tar man initiativ och löser den uppgiften och sen kanske löser ytterligare uppgifter som skjuter mot gruppens bästa så man inte bara löser tilldelade uppgifter utan man ser egentligen till gruppens bästa. ... Jag ser ju inte den bästa soldaten är den som skjuter bäst på skjutbanan. ... Dom som är duktiga soldater, dom är ju duktiga på striden, men dom fungerar också väldigt bra i grupp, och det är ju grupp som vi har jobbat i. (Befäl)

Att vara initiativrik behöver dock inte vara en okomplicerad dimension av arbetet. Detta kan generera mycket olika situationer som soldaten behöver kunna hantera. Särskilt under utbildningen, då relationen mellan befäl och soldat kan ses som mer hierarkisk, kan det här innebära att soldaten behöver lära sig att läsa av vad en order betyder, att översätta den till en avgränsad uppgift samtidigt som en viss initiativrikedom kan förväntas. Under anställningen kan detta gå över i att det mer och mer förväntas att soldaten själv förstår vad som behöver göras inom ramen för arbetet. Det kan exempelvis vara att handledningen och den direkta kontakten med befälet kan avta i förhållande till utbildningstiden (GMU). Här försöker en soldat beskriva det komplexa i att ta en order men samtidigt kunna ta egna beslut:

Det är ju verkligen ta order, men tänk själv liksom. Och ofta kan det krocka väldigt mycket. För att, samtidigt som man ska fatta egna beslut så ska du inte fatta någonting, för du ska ha en order på det som du ska göra. (Soldat/sjöman)

Det komplexa i att kunna läsa av order hör också samman med vilken relation som finns till de befäl man har och ett befäl formulerar det som att ge order är något som har förändrats för många befäl där soldatens förmåga och vilja till att tänka ut lösningar själv har fått ett större utrymme:

En bra soldat är, uppmärksam, noggrann... ifrågasätter när tid finns om det är saker som inte är bra som kan göras bättre... omtänksam, målfokuserad... några saker. ... men för ett antal år sedan hade nog många sagt, ... om soldaterna, lösa uppgift, lyda order, inte tänka själv hade nog många sagt. (Befäl)

För mycket och för lite tid

Tiden är en väsentlig dimension i vad som sker i det dagliga arbetet. Det är dock ingen enkel bild av tid som intervjuerna ger. Tid är både knapp och svår att fylla med innehåll. Tiden är knapp så tillvida att veckan har 40 timmar med arbetsdagar som vanligtvis som ska sluta på eftermiddagen vilket gör att utbildningstillfällen behöver planeras in på dagtid så långt som möjligt vilket skiljer sig från värnpliktstiden då de värnpliktiga fanns tillgängliga under veckorna och det därmed inte var förenat med en kostnad att lägga utbildnings- eller arbetsuppgifter som på obekvämlig arbetstid. Samtidigt ser både

officerare och soldater en problematik i att anställningen som soldat ska fyllas med meningsfullt innehåll under flera år. För en del soldater tycks tanken på en anställning som soldat under åtta år inte vara aktuell utan en fortsättning till officer eller en civil anställning finns inom denna tidshorisont.

Att tillgodogöra sig mycket information på kort tid blir därför väsentligt under den grundläggande utbildningen där momenten är många som ska klaras av inom tre månader men som citat nedan vittnar om så är också en stor skillnad mot värnplikten att dels befälen nu har kortare tid på sig att utbilda och bedöma om någon är lämplig som soldat, dels att den som börjar utbildningen har kort tid på sig att försöka förstå organisationen och anpassa sig till en vardag som är olik den man är van vid:

[Personer som går GMU] har kommit upp och sagt efter två dygn att det här funkar inte, jag trodde att jag skulle få ett eget rum, kan inte liksom bo på [logiment]... har ingen sådan erfarenhet sedan tidigare, vissa har kanske inte hållit på med någon lagidrott eller har varit väldigt individinriktad: Då är det väldigt svårt att komma in och fungera, dom flesta anpassar sig ju jättebra och tycker att det här är en jättebra och givande miljö. Men sedan finns det ju vissa som det inte fungerar för, vissa kanske inte hinner upptäcka det under tre månader, utan det kanske är först senare som man inser att... jag tycker tre månader är för kort på något sätt, det är väl den grundläggande saken, alltså dels för att, man hade velat nå längre i utbildningen framför allt så för att den enskilde ska få känna på yrket lite mer, vad det innebär. (Befäl)

Skarpt läge och utlandsmission

De intervjuade menar att utlandsmission är en del av yrket både som soldat och officer. Ofta formuleras det som att det är skarpt läge, en pressad situation där den enskilda individen ställs inför stora utmaningar då både soldatfärdigheter och befattningskompetens måste fungera. Att under GMU och en anställning möta situationer som är tillräckligt utmanade för att fånga de delar av arbetet som motsvaras av en utlandsmission är en utmaning. Det s.k. skarpa läget är alltså inte en del av det dagliga arbete på svensk mark, även om delar av arbetet kan innebära arbetsuppgifter som innebär en potentiell fara men sällan innebär ett praktiskt hot så som att utöva skyddsvakt. Utlandsmissioner anges av flera av de intervjuade som en situation där soldatyrket utövas och där man som individ ställs på prov som soldat och i sin befattningsutövning likväl som människa:

[Du ska på utlandsmission snart igen?] Det ska bli jättespännande. ... det ska bli jävligt skönt och få komma ner igen. Och få jobba på riktigt. (Soldat/sjöman)

Samtidigt nämns också att utlandsmissioner trots att hotbilden generellt är större än i Sverige för många innebär en liten risk då de exempelvis har väldigt

liten del av tjänsten förlagt utanför de uppbyggda områdena för förbanden (camp). En officer beskriver hur ens inställning och lojalitet provas först vid en utmanande situation som är svår att efterhärma i utbildningssituationen:

...men om vi återgår till dom här egenskaperna, så det är ju, som sagt, vilja, inställning, någon form utav lojalitet, att känna att man vill vara lojal mot någonting större, mot någonting som har bestämts utav folket egentligen då, och kunna utföra en uppgift som kanske ibland inte är... ja, kan vara både skrämmande och jobbig på andra sätt, men att ändå liksom, utifrån målet, genomföra detta då. Så länge det inte bryter mot lagar och folkrättsliga bitar och det här då. Men det är ju det som är det svåra och det är ju det vi sällan får prova oss i egentligen, utan det är först i en skarp insats någonstans utomlands som man kanske möter på det här på riktigt. Visst man kan ha vissa övningar och så försöka komma fram till detta. Men det är jättesvårt, att få fram det allvaret som det är i en verklig situation, i en övningsvariant då. (Befäl)

Yrke med flera kompetenser

När det gäller utbildning och övning så kan det vara vid fältövning som de båda delarna av att vara soldat knyts samman, soldatfärdighet och den kompetens din befattning innefattar, såsom pilot, mekaniker och kock. Det gäller exempelvis för de med teknisk inriktning där utbildningen som exempelvis mekaniker kan vara avgränsad till tid i verkstaden och där soldatfärdigheter såsom vapenhantering kan vara förlagda till en specifik dag i veckan. Denna tudelning av kompetenser indikerar också att det kan vara stor skillnad i vilken utsträckning den befattningsrelaterade kompetensen har kopplar även till verksamheter utanför Försvarmakten. Att vara mekaniker kan vara likt en mekanikers arbete i en annan organisation medan en soldat vars uppgift är eldgivning kan ha svårare att få certifikat som också är gångbara på en civilmarknad. En tekniskt inriktad soldat beskriver denna dubbla kompetens som att man känna starkare för den ena kompetensen eller att det är just kombinationen som är en fördel:

Jag har fått olika direktiv faktiskt och råd. Många säger att vi är i första hand soldater och i andra hand tekniker. Och sen så är det många som säger att vi i första hand är tekniker eftersom vi har jättemycket vanliga soldater som enbart är soldater liksom. Och vi i andra hand kan vara soldater. Vår speciella kompetens som är viktigare... Jag trivs med att vara tekniker och soldat samtidigt så att säga. (Soldat/sjöman)

Samtidigt kan kraven på flera kompetenser finnas för exempelvis de som arbetar i mindre enheter där få personer måste täcka in alla kompetensbehov som gruppen har exempelvis på en båt där bemanningen är begränsad men behov av både mat och sjukvård måste tillgodoses.

Sammanfattande ord om att bli en del av ett yrke

De vi har intervjuat har sökt sig till försvaret av flera olika anledningar. Det kan vara allt från mycket strategiska och medvetna val avseende en framtida karriär till att vara mer eller mindre slumpen som avgjort. En grupp kan sägas se tiden i Försvarsmakten som ett alternativ till eller väg mot ett arbetsliv som kännetecknas av ett intresse för så kallade blåljusyrken, dvs. polis, brandkår etc.

Arbetet som soldat och sjöman präglas liksom den traditionella värnplikts-tiden av att arbeta i grupp och att lösa sin tilldelade uppgift. Både andra och man själv bedömer förmågan att arbeta i grupp. Den gruppgemenskap som arbetet ger är också något som många lyfter fram som en positiv del av arbetet (se likhet med kamratskap i Abrahamsson och Danielsson, 2007). Förutom att kunna arbeta i grupp förväntas soldaten ha de grundläggande förmågor som förknippas med soldatyrket såsom att hantera vapen. Men därutöver behöver de flesta soldater kunna en eller flera arbetsuppgifter till. Det kan vara laga motorer, bygga upp ledningscentraler och styra båtar. Soldat- och sjömansyrket är mångfacetterat vad gäller kompetenser och är inget homogent yrke trots att det som kallas soldatfärdigheter är något som alla ska kunna (skjuta, sätta upp militärtält, ta hand om sig själv och sin utrustning etc.). Denna tudelning kan utgöra både en utmaning och en möjlighet för organisationen. Möjligheten ligger i att kunna skapa en meningsfull och varierande vardag för de anställda. Det är också en utmaning bland annat för att det gör att andra organisationer kan konkurrera om samma kompetens då soldaten och sjömannen inte bara måste ha soldatfärdigheter utan också andra kompetenser som den utbildas för eller arbetar med inom Försvarsmakten. Och det leder oss till temat för nästa avsnitt: civilt meritvärde.

Civilt meritvärde

Tjänstgöringen inom Försvarsmakten har reformerats från en allmän värnplikt till en frivillig grundläggande militär utbildning sedan 2010. Ett av de centrala teman som identifierats inom Försvarsmakten efter den organisatoriska förändringen som ledde till uppbyggnaden av ett professionellt försvar är civilt meritvärde.

Försvarsmakten är medveten om att alla som genomgår GMU troligtvis inte planerar att stanna inom försvarsmakten hela livet. De som stannar kvar och börjar jobba på olika befattningar gör så kanske under några år och sedan söker sig till en sysselsättning ”inom det civila”. Man är lika medveten om att Försvarsmakten nu behöver konkurrera med andra ”civila” arbetsgivare om de bästa medarbetarna. Även här spelar civilt meritvärde en avgörande roll: civilt meritvärde efter avslutad militär anställning är av stor vikt för att få män och kvinnor att välja försvaret framför andra utbildningar och arbeten. Om inte den militära tjänstgöringen har ett högt civilt meritvärde förlorar de som gör denna i konkurrenskraft mot sina jämnåriga, de i samma årskull som studerar eller förvärvsarbetar.

Medan det ofta framförs att civilt meritvärde spelar en avgörande roll i det nya professionella försvaret, så finns det lite olika uppfattningar om vad civilt meritvärde egentligen är. I följande avsnitt kommer vi att titta på hur man skapar mening kring civilt meritvärde inom Försvarsmakten.

Civilt meritvärde som certifierad kunskap och utbildningar

Många intervjuade har satt ett likhetstecken mellan civilt meritvärde och certifierad, formell kunskap såsom lastbilskörkort:

[D]et är väl lite mer meritvärde om du har hållit på med någonting som du kan få anställning för till exempel, har du kört lastbil här till exempel så är det väl antagligen... gynnsamt om du tänker vara lastbilschaffis till exempel civilt. (Soldat/sjöman)

Och en annan soldat uttryckte att, det är:

...nog lättare att plocka meritvärden om man jobbar med logistik eller ledning eller något sånt, och man får till exempel körkort av olika typer och kurser av olika typer. Och sen om det blir gruppbefäl och sånt där då har du ju meritvärde i att du har ledarskap. Och går du vidare sen till officer då är du jättebra. (Soldat/sjöman)

En anledning till varför man anser att certifierad kunskap ger bättre civilt meritvärde är att översättningen mellan kunskap och färdigheter som förvärvats inom Försvarsmakten och de civila yrken bedöms vara lättare än när det handlar om en annan typ av kunskap och färdigheter såsom att skjuta eller att följa order.

Även kunskaper och färdigheter man skaffat sig som officerare inom Försvarsmakten anses ha ett högt civilt meritvärde.

Officerare, dom är allt, hit och dit liksom, får ledartjänster. Det är ju väldigt högt skattat på arbetsmarknaden, civila. (Soldat/sjöman)

Här bedömer man att det faktumet att man har blivit officerare är en sorts certifiering i sig.

Att civilt meritvärde förknippas framförallt med formella utbildningar och certifikat blir också tydligt i följande:

Alltså mycket av GMU är ju vapentjänst, strid... alltså sådana delar. Och det kan ju inte jag säga att man har någon direkt erfarenhet av. Det man får mycket erfarenhet av och det man verkligen lär sig, det är väl det här att kunna jobba i grupp och kunna liksom nå gemensamma mål och strö liksom... göra det tillsammans. Och mycket med gruppdynamik och... var och en som kanske får vara chef även när det är jobbigt och så där. Så där lär dom sig ju väldigt mycket. Dom tvingas ju till sådana situationer hela tiden. Men om man säger i själva utbildningen så ser jag inte att det är så mycket som man har... någon civil erfarenhet. Det är på en så pass låg nivå, utan det är mer när man kommer över till sin provanställning. (Befäl)

Mera implicita erfarenheter och färdigheter såsom att jobba i grupp kopplas här inte ihop med civilt meritvärde – ett återkommande tema när det gäller vad som anses vara civilt meritvärde och vad inte anses vara det.

Medan man i rapporter från Högkvarteret (exempelvis Delrapport 5 från Projekt CMA) har poängterat betydelsen av civilt meritvärde för Försvarsmakten som ett sätt att attrahera arbetskraft samt stödja den in i arbete hos en civil arbetsgivare efter tiden på Försvarsmakten, finns det även röster som ser utbildningarna på Försvarsmakten inte så mycket som ett sätt att uppnå civilt meritvärde, utan mer som ett sätt att klara av arbetet under tiden man är på Försvarsmakten. Som en officerare uttryckte:

Ja, alltså jag... känner inte att det är några påtryckningar ifrån soldaterna att dom vill ha... att dom efterfrågar egentligen något civilt meritvärde. Dom får olika körkort, men det är ju för att dom körkortet behöver dom ju när dom är här. Så det är ju viktigt för mig att dom har dom. Så att där... jag känner egentligen inget... ingen efterfrågan ifrån dom som jag har... Sedan är det klart att dom tycker, ja, men det är väl himla bra liksom att ja, man fick ett körkort så. Men... inte så mycket mer.

Att skapa en gemensam förståelse kring civilt meritvärde

Mycket av tiden inom Försvarsmakten består av utbildning och specialisering inom ett särskilt område. Sjukvårdare, lastbilschaufförer, maskintekniker och brandmän är bara några exempel på sådana utbildningar inom det militära.

Enligt Försvarmaktens representanter är det civilt meritvärde av dessa utbildningar svagt idag då de dessa inte meriterar till några (yrkes)högskolepoäng. Ett antal lösningar har föreslagits för att hantera detta. Först och främst vill man skapa en bättre samverkan med regionala högskolor, universitet och andra utbildningsanordnare kring kurser och utbildningar. Soldater ska exempelvis kunna läsa kurser vårdorienterade kurser på högskolan. För det andra vill man jobba tillsammans med offentliga parter såsom Arbetsförmedlingen, kommuner, lokala arbetsgivare, Vuxenutbildningen och andra för att skapa strukturer för översättning av militära utbildningar till ett civilt sammanhang. I vissa kommuner i Sverige där Försvarmakten har verksamhet har man därför upprättat så kallade *Försvarmaktsråd* bestående av representanter från arbetsgivare, Arbetsförmedlingen, Försvarmakten, kommunen och branscherna. En stabsrepresentant förklarar tanken bakom rådet:

Det som är styrkan i just det här forumet är att man sitter...ledningar sitter och kan ta ställning till om saker ska implementeras, samarbeten ska startas eller om man ska fortsätta. Sen ska man ha respekt för att båda organisationer på olika sätt är politiskt styrda och man kan inte att sitta där och ta beslut utan man måste ibland ta frågorna med sig hem. Sen har vi en beredande grupp där vi har olika indelningar... en som heter utbildning, en som heter kommunikation, en som heter boende, en som heter arbetsgivarrelationer. Dom syftar ju egentligen till att skapa förutsättningar för att kunna rekrytera personal och att få personal att bli rekryterade av våra organisationer i regionerna, utbildningar, samverkan med högskolan till exempel, för att kunna certifiera de utbildningar som vi genomför inom Försvarmakten och där vi certifierar själva. Kan vi göra det så att vi få ett meritvärde när det gäller de certifieringarna, att man kan ta med sig det ut som en riktig certifiering, då är det ju en attraktion att vilja gå in. ...kan vi titta på möjligheten att studera parallellt till högskolan där man anpassa farten och innehållet till dom förutsättningarna man ha som soldat. Kan du göra det, då har du plötsligt utvecklat en möjlighet för att kunna kompetensutveckla dig parallellt och får ett meritvärde som är mera påtagligt, dvs. högskolepoäng.

Rådet sammanträder regelbunden för att diskutera hur man kan underlätta inträdet i civilt arbete för soldater som slutar på Försvarmakten. Dessutom diskuterar man hur man "kan ge militära utbildningar ett civilt meritvärde", med andra ord anpassat utbildningar som ges av Försvarmakten mer till behov hos de civila arbetsgivarna. I vissa fall innebär det också att utbildningar inom Försvarmakten inte längre ges i Försvarmaktens regi utan av privata utbildningsanordnare. I vissa fall överväger militära och civila aktörer tillsammans möjligheterna att se över hur man på ett bättre sätt kan likställa militära utbildningar med civila utbildningar. Försvarmaktsrådet är då ett verktyg för att underlätta skapandet av en gemensam förståelse kring begreppet civilt meritvärde bland Försvarmakten representanter och civila aktörer.

Sammanfattande ord om civilt meritvärde

Genom att prata om civilt meritvärde konstruerar man föreställningar om vad som klassas som kunskap och färdigheter, och vad som inte klassas som sådant. Begreppet civilt meritvärde antyder att man se militära och civila kunskaper och färdigheter som två olika saker som måste kopplas ihop och översättas för att kunna möjliggöra en bra personalförsörjning i den reformerade Försvarmakten. Som tidigare studier av validering av lärande har visat fokuserar arbetet med bedömning av kunskap och färdigheter som har inhämtats i en annan kontext (ett annat land, en annan profession, osv.) ofta på det explicita, det som går att kvantifiera (Andersson&Fejes, 2010; Andersson&Guo, 2009; Andersson&Osman, 2008). Bedömarna har ofta inga erfarenheter av den andra kontexten där lärandet har skett, och då är man hänvisat till det kvantifierbara för att underlätta översättningen. Det betyder dock samtidigt att det som inte går att kvantifiera så lätt (grupparbete, att samarbeta, att ta order, sociala färdigheter, värderingar osv.) ignoreras. Vad betyder det för Försvarmakten att civilt meritvärde idag verkar konstrueras framför allt som formella utbildningar (till exempel lastbilskörkort), medan man tidigare förknippat Försvarmakten framför allt med arbetsmoral och struktur?

Rekrytering och matchning

En aspekt, för vilken övergången från plikt till anställning som bas för Försvarsmakten bemannings- och personalförsörjning fått stor betydelse är organisationens rekryterings och matchningspraktiker. I ett pliktbaserat personalförsörjningssystem är individerna som ingår i organisationen i stor utsträckning underordnad Försvarsmaktens behov och preferenser och organisationens roll blir framförallt, med stöd av dåvarande Pliktverket, att utvärdera individernas egenskaper och färdigheter och utifrån detta placera in varje värnpliktig soldat i en lämplig roll och befattning. Matchning skede därigenom i hög grad på Försvarsmaktens villkor och premisser. I den nya kontraktbaserade försvarsmaktsorganisationen bygger matchningslogiken med nödvändighet mycket mer på ömsesidighet, där båda parter, om än på olika sätt och olika utsträckning, kan både välja och välja bort.

En konsekvens av Försvarsmaktens förändring är också att matchningen tydligare sker utdraget över tid, där mönstringen utgör en inledande form av matchningssituation, avslutandet av GMU en andra, övergången från provanställning till fastanställning en tredje. Varje sådan fas representerar inte bara en mer eller mindre ömsesidig utvärdering av den enskildes lämplighet och preferenser inför dennes fortsatta tjänstgöring inom Försvarsmaketen, utan också ett från båda parter reellt övervägande om att lämna eller fortsätta inom organisationen. Det är en ordning och struktur som är utvecklad, definierad och vidmakthållen av Försvarsmakten i syfte att möta organisationens behov av att ha rätt person, med rätt kvalifikationer, på rätt plats. Samtidigt finns mycket lite kunskap om hur matchningens ömsesidighet tillsammans med de sökandes preferenser och långsiktiga målsättningar förhåller sig till Försvarsmaktens fördefinierade struktur och process. Nedan presenteras erfarenheter på detta tema från några personer som genomgått en GMU.

Mönstring – testning och bedömning

Som vi har tagit upp tidigare i rapporten finns det en rad olika motiv för att söka sig till Försvarsmaktens grundläggande utbildning, några av motiven är kopplade till Försvarsmaktens verksamhet, inte minst till värnplikten:

jag ville göra lumpen. ...det var sista året som värnplikten var då. Men då när jag skulle rycka in egentligen så ville jag inte göra det. Så jag stack och reste med mina kompisar istället. Men alla som var kvar hemma gjorde ju lumpen i princip... Dom har utvecklats alltså så extremt mycket från när dom gjorde det. Och så ville jag skjuta. (Soldat/sjöman)

Motiveringar som refererar tillbaka till släktingar och vänners berättelser från lumpen är ett ofta återkommande tema bland de som sökt sig till GMU. Den tidigare värnpliktsutbildningen fungerar därigenom som en referenspunkt för att åskådliggöra vad GMU är och innehåller. Det är något som också officerare som arbetar med GMU noterat:

många tror att man gör någon form av lumpen fast man måste söka frivilligt till det, ungefär så. Hoppas att det är tydligare nu i dom här ansökningarna som går. (Befäl)

Till del verkar det varit ett meningsfullt, om än inte oproblematiskt sätt att förhålla sig till GMU för de sökande. Det är i för sig så att många av de inslag som finns inom ramen för GMU som också återfanns i den typiska värnpliktsutbildningen, samtidigt finns skillnader mellan GMU och värnpliktsystemet som möjligen inte tillräckligt uppmärksammats i nuvarande mönstringsförfarande och därför kan skapa problem. En sådan skillnad är att där värnplikten syftade till att utbilda grupper av värnpliktiga och officerare till fungerande krigsförband, syftar istället GMU till att bredare utbilda och utvärdera enskilda individer. En annan än viktigare skillnad är GMU:s karaktär av att vara en förhållandevis kort, förberedande utbildning, avsedd att utgöra bas för en fortsatt anställning inom Försvarmakten, till skillnad från värnplikten som för medparten av de värnpliktiga var tydligt tidsbegränsad och inte en del av ett framtida karriärval:

Jag har alltid velat göra lumpen sen jag gick högstadiet. Sen så var det väl det jag varit inställd på och jag ville inte börja plugga direkt efter gymnasiet och så blev jag lite osäker när det blev GMU för jag hade ju inte planera att jobba inom Försvarmakten, verkligen inte, men jag kände att jag kör på GMU så får jag se hur det känns och blir då. (Soldat/sjöman)

Valet att söka sig till Försvarmakten kunde också motiveras på andra sätt, exempelvis som något man kunde göra under en period stället för något annat:

Jag sökte till universitetet också. Jag hade både alternativen... (Soldat/sjöman)

Det var rätt enkelt egentligen, jag var väldigt trött på att plugga efter gymnasiet. Och sen var jag trött på att arbeta också så då verkade detta som ett rätt lockande alternativ. (Soldat/sjöman)

Det fanns också motiv av mer karriärstrategisk och långsiktig karaktär som innebar att man betraktade anställningen inom Försvarmakten som ett sätt att förbereda och meritera sig för ett framtida yrkesliv utanför organisationen:

Det började väl egentligen när jag var liten, jag ville bli kock. Sedan har jag tänkt jättelänge på att bli polis. Det var det som var grundläggande. (Soldat/sjöman)

GMU och övergången till provanställning

Kunskapen om GMU hos dem som sökte sig till utbildningen varierade och återigen var den tidigare värnplikten en ofta förekommande viktig referenspunkt, även om de sökande också angav flera andra källor till information om

villkor och förutsättningar för GMU där Rekryteringsmyndighetens hemsida var en av de viktigare:

jag visst inte så mycket egentligen. Att det var lumpen-light, kunde man säga. som jag hade förstått det så var det ungefär första halvåret i lumpen intryckt på tre månader . Och det stämde ju ganska bra. (Soldat/sjöman)

Det innebar att genomförandet av GMU i sig, tillsammans med den allmänna och individuella information som löpande gavs under utbildningen var central för förståelsen för vad en fortsatt anställning inom Försvarmakten kunde innebära:

Redan från början fick vi veta att efter tre månader så ska ni söka anställning här. Men sedan mycket mer månaden innan vi slutade, vi fick mycket information om de olika platser och befattningarna som fanns att söka och vad man måste ha klarat av för att också kunna söka till olika ställen. Det var de väldigt tydliga med, det började andra dagen när vi hade tester och så. (Soldat/sjöman)

Ett återkommande tema bland de intervjuade var att man betonade värdet av den strukturerade information om vilka möjligheter som fanns vid en fortsatt anställning inom Försvarmakten, och det var mycket där som en djupgående förståelse av verksamheten formades och utvecklades. Samtidigt fanns i intervjuerna viss kritik och frågetecken kring den faktiska övergången mellan GMU och provanställningen:

GMU var bra, men så som det är gjort, att man ska söka efter tycker jag har varit väldigt dåligt. Jag sökte en befattning i [en inriktning] och [en annan inriktning] i andra hand, men när jag kom in på andra inriktningen ifrågasatte jag det, varför kom jag in på det? Vad har ni kollat på? Men det visste de inte, de hade bara tagit ut på måfå och då känner jag så här; varför ska man då skriva ett personligt brev, varför ska man då skriva ett cv när dom inte kollar på det? Det finns ingen logik i hur ni väljer. Jag känner så här, skit samma jag orkar inte strida för det för jag ska inte jobba vidare här men om jag skulle ha gjort det så skulle jag ha gått högre upp och verkligen ifrågasätta det här. (Soldat/sjöman)

Efter provanställningen

Det fanns en väldigt stor spridning i hur de soldaterna såg på framtiden efter provanställning, allt ifrån personer som tydligt uttalade en ambition att fortsätta inom Försvarmakten och såg en framtida roll i verksamheten. Andra uttryckte en avsikt om att fortsätta sin anställning men som var mer vaga i sina motiv och hur länge de tänkt stanna:

Jag kommer att fortsätta, i alla fall ett tag, eftersom grejen blir att man är mitt i oktober och vad ska jag annars göra. Jag kan ju sitta hemma och dega men det är svårt liksom mitt i... Nej, jag tänkte i alla fall att åtminstone året ut kommer jag definitivt att jobba och prova på det här, vad det innebär. Vi har inte haft någon egentlig befattningsutbildning än utan nu håller vi bara på med en typ av uppgift. Så då får vi se vad man kommer göra sen egentligen. (Soldat/sjöman)

Andra planerade att bara fortsätta under provanställningen och sedan göra andra saker såsom att resa och läsa vidare på universitet till yrken utan koppling till en militär karriär. Bland de som planerade att stanna inom Försvarsmakten lite längre, var val inte sällan kopplade till vissa specifika önskemål. Man var positiv till en fortsatt anställning inom organisationen om man fick möjlighet att verka i en viss specifik roll eller befattning, men mer tveksam om så inte skulle bli fallet:

Det är planen (att vara kvar). Än så länge är det bra. Jag har inga andra planer. Nej sedan får man se hur länge man... Det beror lite på alltså om jag inte får bli det jag vill då kanske jag blir helt omotiverad. Alltså det är sådant där som styr ganska mycket. Så jag vet inte vad jag kommer känna för men förhoppningsvis. (Soldat/sjöman)

Sammanfattande diskussion om rekrytering och matchning

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att många av de som genomfört en GMU och har gått vidare in i en provanställning redan från början har betraktat anställningen inom Försvarsmakten som tillfällig och inte nödvändningsvis som del av den tänka framtida yrkeskarriären. Flera av soldaterna uttryckte vid mönstringstillfället mycket explicita ambitioner om framtida karriärmål som svårigen kunde förverkligas inom ramen för Försvarsmakten, exempelvis att arbeta som advokat, civilekonom och journalist, och där GMU, och möjligen också den sex månader långa provtjänstgöringen, betraktades som ett substitut för lumpen, ett äventyr, en nyttig och värdefull erfarenhet eller något man gjorde för att få ett avbrott i en annars väl utstakad karriärplan. Även om det inom denna grupp fanns mycket stora variationer i hur de motiverade och gav mening till varför de valt att söka sig till en GMU, delade de en gemensam syn på att detta var något man gjorde under en kortare tid (3-12 månader), för att sedan gå vidare till något annat. Det faktum att de ändå sökt sig till Försvarsmakten och via GMU fått en mycket mer fördjupad och ingående förståelse för verksamhetens karaktär och de möjligheter en mer långsiktig anställning kunde erbjuda, innebar inte det nödvändigtvis att det förändrade deras framtidsplaner.

En förklaring till varför förhållandevis så många av de som genomförde GMU delade en sådan syn på verksamheten kan vara att förväntningar vid mönstringen ofta är kopplade till föreställningar om värnpliktsutbildning,

något som naturligt skapar ett förhållningsätt till GMU som något i sig avgränsat och tillfälligt. En annan förklaring kan vara själva mönstringen, ett återkommande drag i våra intervjuer kring mönstringsförfarandet var att rekryteringsorganisationen la fokus på de sökandes fysiska och psykiska förmågor och förutsättningar att klara av att genomföra en GMU och lade mindre fokus på de sökandes mera långsiktiga preferenser, önskemål och intresse. Konsekvensen av en sådan hållning riskerar leda till en urvalslogik som i och för sig säkerställer att organisationens grundutbildning fylls med kvalificerade kandidater, men som i nästa steg riskerar få konsekvenser för Försvarsmaktens möjligheter att långsiktigt behålla sin personal och bemanna sin verksamhet. Är en rekryteringslogik som baseras på att man rekryterar de individer som har bäst förutsättningar att genomföra en GMU också en rekryteringslogik som säkerställer organisationens behov av kvalificerad personal också på lång sikt? Ett tredje skäl kan vara strukturen på Försvarsmaktens rekryteringsprocess i sig. Nyrekryterade soldater arbetar under förhållandevis lång tid utan att veta om de får fortsätta sin anställning. Om de får det, vet de oftast inte vilken roll eller befattning som är aktuella. Våra intervjuer indikerar också att de principer och kriterier som Försvarsmakten tillämpar i sitt urval inte alltid framstår som transparenta, begripliga eller rättvisa. Att man som soldat i en sådan situation väljer att förhålla sig något avvaktande och prövande till en fortsatt anställning inom organisationen är kanske inte helt överaskande.

Det finns några undantag från detta resonemang, dels den grupp av sökande som redan från början har haft en uttalad ambition att fortsatt att arbeta inom Försvarsmakten exempelvis inom någon form av elit- eller specialistfunktion, dels en grupp som, ibland innan mönstringen, ibland under anställning, uppfattat utbildningen och erfarenheterna som den ger, som ett sätt att utbilda och meritera sig inom ett område där de önskar en civil karriär (exempelvis polis, teknik eller kock). För båda dessa grupper är det reella arbetsinnehållet under, och framför allt efter en GMU centralt, och möjligheten att påverka vilken roll och funktion som man kan få inom organisationen är sannolikt mycket viktig för deras vilja att stanna. Det kan ibland från Försvarsmaktens sida vara både omöjligt och orimligt att fullt ut möta enskilda soldaters önskemål, exempelvis fanns önskemål om att senare få en befattning som sjukvårdare från ett stort antal av de personer som genomgick samma GMU samtidigt som behovet av sjukvårdare var begränsat till några få befattningar vilket innebar att de flesta inte kunde få den placering de önskade. Att i en sådan situation fortsatt kunna motivera och behålla soldater och sjömän ställer höga krav på en legitim, transparent och rättvis ordning för hur urval och placering sker.

Diskussion

I den här rapporten har vi sammaställt och analyserat Försvarsmakten utifrån intervjuer gjorda med i huvudsak officerare och soldater som har varit aktiva under den period då värnplikten upphört och har ersatts med Grundläggande militär utbildning. Vi har lyft fram deras berättelser som berör både arbete och framtid inom Försvarsmakten och har presenterat dessa utifrån tre teman: soldat som yrke, civilt meritvärde samt rekrytering och matchning.

Vi kommer i detta avslutande avsnitt diskutera vårt intervjuresultat utifrån dels de omfattande förändringar Försvarsmakten går igenom, dels utifrån hur verksamma inom Försvarsmakten skapar mening i sin vardag under pågående förändringar.

I en tidigare studie av Försvarsmakten har Almqvist, Catasús och Skoog (2011) beskrivit de förändringar som Försvarsmakten genomgår utifrån fyra dimensioner: storlek, plats, samarbeten och utrustning. Den första är storlek där författarna anger en förändring där Försvarsmakten gått från att ha omfattat alla unga män och några kvinnor till en situation där det handlar om ett fåtal utvalda. Den andra dimensionen är plats där organisationen har gått från att ha koncentrerat sig på landets gränser till att vara aktiva där behov finns i världen. Den tredje dimensionen är samarbeten där Försvarsmakten har gått från att ha ett begränsat antal samarbeten till att nu vara engagerad i flera. Den fjärde och sista dimensionen är utrustning där organisationen har gått från utrustning för ett traditionellt krig till utrustning för en ny form av krig. Den sista dimensionen kommer vi inte att ta upp här utan koncentrerar oss på de tre första.

När det gäller *storlek* visar våra intervjuer att omvandlingen till en rekrytering av frivilliga påverkar verksamheten mycket i detta initiala skede. De värnpliktiga, som blev en del av verksamheten för att de måste, stannade under en kort tid med intensiv utbildning som inkluderade både soldatfärdigheter och den kompetens som behövdes för den befattning man redan vid mönstringen fick tilldelad sig. Nu har den grundläggande militärutbildningen introducerats som i sig påminner om värnplikten så till vida att den handlar om att lära individen att ta vara på sig själv och sin utrustning, dvs. viktiga soldatfärdigheter. En väsentlig del av utbildningen har förblivit densamma och det är fokus på förmåga att arbeta i grupp. Här blir det dock tydligt att Försvarsmakten inte har samma tid på sig att bedöma huruvida den enskilda individen kan arbeta i grupp på det sätt som verksamheten kräver. När de som går igenom dagens utbildning beskriver sin utbildning och sitt arbete är förmåga att samarbeta och se gruppens behov viktigt. Det ses alltså fortfarande som en väsentlig del av yrket jämte den kompetens som behövs för att klara kraven som ställs på befattningen vilket kan vara kompetenser som ligger både nära och längre ifrån soldatfärdigheterna, dvs. det kan vara allt från att kunna hantera speciella vapen till att kunna laga en bilmotor. En skillnad i det

nya personförsörjningssystemet är dock att bedömningen av individen blir allt mer väsentlig och det redan i ett tidigt skede under utbildningen. Den mer stegvisa bedömningen är kopplat till att en stor andel av de som rekryteras till GMU också ska stanna i organisationen en längre tid än vad den värnpliktige gjorde. Vi kan istället för storlek därför kanske använda begreppet omfattning då organisationen tidigare i stora perioder av året ha många aktiva då de värnpliktiga deltog och ofta bodde på plats för att under andra perioder ha få (i stort sett bara de anställda befälen och administrationen). Nu ska antalet som är aktiva vara mer jämt fördelat över året. GMU sker två gånger per år och därutöver har organisationen anställda som, i alla fall om det blir som tänkt, ska stanna flera år och utgöra en del av de insatsförband som bildar den organisation som till sin omfattning ska klara att utföra Försvarmaktens åtaganden.

Platsen där den som är verksam inom Försvarmakten befinner sig skiftar också. Det handlar om att utlandstjänstgöring börjar ses som en mer självklar del av arbetet dels för att det är en uppgift som åligger organisationen dels för att det i retoriken kring vad yrket är finns en benägenhet att prata om utlandstjänstgöring som det skarpa läget. Utlandstjänstgöring skiljer sig från den utbildningsorienterade vardagen i Sverige då den ger möjlighet till att utöva yrket i en mer hotfull situation som är svår att efterlikna vid utbildningstillfället (jämför med Blomgren och Johansson, 2004, som skriver om "Hemma övas man – borta provas man"). Men plats handlar inte bara om att förflytta sig i världen som soldat utan också om att förflytta sig inom Sverige. Några förband i Sverige genomför vår och höst GMU och dessa förband skiftar något mellan kurstillfällena. Det betyder att den som har en avklarad GMU inte med nödvändighet kommer att vara kvar vid det förband där utbildningen skedde. Det leder till att det tidigare än under värnpliktstiden sker ett tillfälle för både bedömning och val och fokus ligger på individen och dess lämplighet. Men det är inte bara organisationen som bedömer individer utan individer bedömer också organisationen och båda parter behöver göra val som berör plats. Någon kanske lämnar organisationen frivilligt och någon annan för att den inte är bedömd som lämplig att fortsätta. Om någon bedöms som lämplig för organisationen efter GMU kvarstår dock valet av förband där både Försvarmakten och individen kan ha restriktioner att ta hänsyn till och som kan leda till en förflyttning till ett annat förband eller att individen inte är nöjd med erbjuden befattningsinriktning och lämnar organisationen. Intervjuerna visar här vikten av att förstå individens bild av Försvarmakten som en del i sin planering för framtiden vilket vi återkommer till.

Den tredje förändringsdimensionen avser *samarbeten*. Här är återigen kopplingen till utlandstjänstgöring en del. Det handlar om att nationens samarbeten med andra nationer och sammanslutningar internationellt både ställer krav på individen att åka på mission men också att det för en del anställda är en del av drivkraften och anledningen till att man har valt Försvarmak-

ten som arbetsgivare. Samarbeten sker dock inte bara internationellt. För att klara sitt uppdrag och ha insatsförband i beredskap har också Försvarsmakten både centralt och lokalt initierat nya samarbeten med närsamhället för att underlätta byte av arbetsgivare för de anställda. Det handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare och kunna locka potentiella soldater men också hitta verksamheter utanför Försvarsmakten som är intresserade av att anställa soldater som har varit anställda under en viss tid. Ett mera påtagligt exempel på samarbeten mellan Försvarsmakten, kommun och lokala arbetsgivare är de så kallade Försvarsmaktsråden som har etablerats på olika platser i landet där Försvarsmakten bedriver verksamhet.

Vad har då dessa förändringar för betydelse för Försvarsmakten? Almqvist et al (2011) menar att de förändringar som Försvarsmakten går igenom kan beskrivas som ett skifte från en progressiv förvaltningsadministration där organisationen kommunicerade genom sensegivning, dvs. organisationen presenterade vad som var målet med verksamheten och visade då upp också meningen med verksamheten, till en ny era där Försvarsmakten snarare kan se som en del av New Public Management där sensemaking blev väsentligt och organisationen visade då vad som var fokus genom att formulera strategier mot en fast vision. Författarna menar dock att ytterligare ett skifte är på gång. Organisationer går mot att ha värderingar (values) som fokus och då kommunicerar man istället genom sensebreaking. Det handlar om att organisationen behöver formulera olika typer av visioner för att uppnå legitimitet gentemot flera aktörer och det betyder också att framgång inte nödvändigtvis kan formuleras på ett enda sätt. Vårt fokus här ligger dock på hur de enskilda som arbetar inom Försvarsmakten både som befäl och soldater vid förbanden försöker skapa mening i sin vardag, som Weick (1979) menar är en process där individen till följd av en uppstådd situation söker förstå vad som händer och ge det en mening utifrån sitt eget perspektiv, sina egna erfarenheter och egna vardag. Denna situation kan vara valet att börja en utbildning, ett nytt arbete eller liknande. Baserat på våra intervjuer ska vi därför avsluta med att diskutera hur vi kan förstå de förändringsprocesser som Försvarsmakten genomgår som organisation utifrån de vardagsberättelser vi har fått ta del av och där de anställda vi mött resonerar kring sitt arbete och sin framtid och ger dem mening. Vi kommer här lyfta fram detta utifrån hur man ser på soldatyrket, var i livet passar Försvarsmakten in samt hur bedömning och matchning sker. När det gäller vad en soldat är och vad yrket innebär kan vi se att det kan skifta beroende på vilken soldat vi frågar. För en del är vardagen förknippad med aktiviteter som är knutna till soldatfärdigheter som att skjuta. För andra är aktiviteter förknippade med andra kompetenser tidsmässigt dominerande i vardagen. Det kan exempelvis vara att utveckla sina färdigheter som mekaniker i verkstaden. Det gör att vara soldat kan vara ett flerkompetensyrke där flera aspekter och kunskaper är viktiga för om du bedöms som en bra soldat men också hur individen bedömer andra och deras prestation i verksamheten.

Som vi har tagit upp ovan är en del av soldatyrket att kunna vara och arbeta i grupp, att relatera sin uppgift till gruppens mål. Det här är krav som formuleras av befäl från första stund och som också reproduceras i sättet att bedöma sig själv och andra vilket exempelvis blir extra synligt i de bedömningsmetoder som används (såsom den s.k. heta stolen). Men att soldatyrket också kan inrymma fler kompetenser leder oss in på nästa tema om var i livet Försvarsmakten passar in. För en del, men som vi sett ovan långt ifrån alla, innebär Försvarsmakten en möjlighet till meningsfull utbildning inte bara för stunden utan också som ett led i en fortsatt yrkeskarriär vilket kan vara både inom organisationen eller hos en annan arbetsgivare som efterfrågar den utbildning som Försvarsmakten har kunnat erbjuda. Den kan vara tekniskt orienterade yrken men också sjukvård, kock mm. För de som inte medvetet har kopplat sin tid i GMU eller en anställning som soldat till en yrkeskarriär inom eller utom Försvarsmakten, kan utbildningen snarare ses som ett (meningsfullt) tidsfördriv till dess man kan gå vidare till något annat som man tycker verkar roligt (exempelvis resa) eller som man redan från början planerat att göra (exempelvis annan utbildning).

Sammanfattningsvis visar studien att verksamma inom Försvarsmakten ha olika sätt att förhålla sig till sin tid i organisationen. Relationen mellan soldat och befäl tycks ha ändrats över tid och de nya anställningsreglerna tycks förstärka förändringen mot en relation som mer påminner om andra relationer mellan chef och anställd på arbetsmarknaden än den traditionella relationen mellan (den beroende) värnpliktige och det ordergivande och avståndstagande befälet. Sättet att bedöma och värdera vad som är ett gott utövande av yrket tycks vara likt det sätt som skedde under värnpliktstiden. Men de delar av yrket som är förknippade med olika befattningsinriktningar, exempelvis att laga mat, laga motorer etc., kommer in först efter GMU. Det betyder att de tillfällen då bedömning sker, och vad som kan bedömas, har alltså ändrats då GMU infördes och sker nu på ett formaliserat sätt tidigare. Rekryten har dessutom möjlighet att välja bort Försvarsmakten som en del av sin vardag eftersom det bygger på frivillighet. Andra sätt att förhålla sig till den matchning som sker kontinuerligt blir aktuella, där både organisationens representanter, i form av befäl, och rekryten eller soldaten hela tiden gör avvägningar, som berör frågan om att stanna eller lämna organisationen, förbandet eller befattningsinriktning.

Referenser

- Abrahamsson, B. och E. Danielsson (2007) *I brytpunkten mellan invasions- och insatsförsvaret – utmaningar och möjligheter vid Försvarsmaktens reformering*. Serie I:44. Stockholm; Försvarshögskolan.
- Almqvist, R., B. Catasús och M. Skoog (2011) Towards the next generation of public management: A study of management control system and communication in the Swedish Armed Force. *International Journal of Public Sector Management*, 24(2), 122–145.
- Andersson, P. och A. Fejes (2010) Mobility of knowledge as a recognition challenge: Experiences from Sweden. *International Journal of Lifelong Education*, 29(2), 201–218.
- Andersson, P. och S. Guo (2009) Governing through non/recognition: The missing 'R' in the PLAR for immigrant professionals in Canada and Sweden. *International Journal of Lifelong Education*, 28(4), 423–437.
- Andersson, P. och A. Osman (2008) Recognition of prior learning as a practice for differential inclusion and exclusion of immigrants in Sweden. *Adult Education Quarterly*, 59(1).
- Blomgren, E. och E. Johansson (2004) *Hemma övas man – borta prövas man. Att vara bataljschef i en internationell kontext*. Serie F30. Stockholm: Försvarshögskolan.
- Kvale, S. (1996) *InterViews: An introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: Sage.
- Silverman, D. (1983) *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction*. London: Sage.
- Weick, K. E. (1979) *The social psychology of organizing*. Reading, MA: Addison-Wesley.